

Relations industrielles Industrial Relations



Professors, Unions, and American Higher Education, by Everett Carl Ladd, Jr., and Seymour Martin Lipset, Washington, D.C., American Enterprise Institute for Public Policy Research; Berkeley, California, Carnegie Commission on Higher Education, 1973, 125 p.

Gérard Bélanger

Volume 28, numéro 4, 1973

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028461ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028461ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bélanger, G. (1973). Compte rendu de [*Professors, Unions, and American Higher Education*, by Everett Carl Ladd, Jr., and Seymour Martin Lipset, Washington, D.C., American Enterprise Institute for Public Policy Research; Berkeley, California, Carnegie Commission on Higher Education, 1973, 125 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 28(4), 888–889.
<https://doi.org/10.7202/028461ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1973

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

the 3-day strike which followed, while in part concerned with the British labour movement's attack on the new Industrial Relations Act, was an attempt to reduce the impact of containerization on the dock workers. The fault of Devlin, and thus of this book, was that it failed to consider this issue. The book is really only a study of the docks for a limited time after Devlin. While the reforms instituted by Devlin were indeed major, they were not complete enough to solve the industrial relations problems on the docks. As a result, the complete story of the recent history of the British long-shore industry remains to be written.

D. A. PEACH

The University of Western Ontario

Professors, Unions, and American Higher Education, by Everett Carl Ladd, Jr., and Seymour Martin Lipset, Washington, D.C. American Enterprise Institute for Public Policy Research; Berkeley, California, Carnegie Commission on Higher Education, 1973, 125 p.

Contrairement à l'expansion considérable de la dernière décennie, l'enseignement supérieur devrait connaître pour une assez longue période une austérité relative. Ce changement ne peut qu'encourager la pénétration du syndicalisme chez les professeurs d'université. Dans les institutions publiques, ils feront de moins en moins confiance aux administrateurs d'université comme porte-parole dans les négociations avec le gouvernement pour déterminer l'importance des crédits de l'enseignement supérieur.

Financé par la **Carnegie Commission on Higher Education**, ce court volume fait le point sur la montée du syndicalisme chez les professeurs des universités américaines. Il peut être divisé en 2 parties : les cinq premiers chapitres fournissent une bonne documentation sur la percée du syndicalisme dans l'enseignement supérieur, sur les trois groupes syndicaux en présence aux Etats-Unis et les opinions des universitaires sur le phénomène. Les deux derniers chapitres d'une quarantaine de pages, plus analytiques, tentent de délimiter les effets fort importants de la syndicalisation sur l'enseignement supérieur. Ces pages devraient être étudiées par toute personne

intéressée par le sujet. Les références nombreuses des auteurs énumérées à la fin du volume constituent par ailleurs une excellente bibliographie.

A la fin de 1972, la syndicalisation comprenait le sixième du corps professoral, soit 55,000 professeurs sur un total de 330,000, avec 90 pour cent des unités de négociation dans les institutions publiques et le plus souvent dans celles de moindre prestige, où le professeur ressemble à son collègue de l'enseignement secondaire avec l'emploi exclusif de son temps à l'enseignement. Le taux de pénétration syndicale plus élevé dans ce milieu montre que l'idéologie plus conservatrice de ce « prolétariat » universitaire n'a pas suffi à compenser les effets des conditions de travail moins intéressantes.

Quelles sont les implications probables de la syndicalisation sur l'enseignement supérieur ? Ladd et Lipset partagent en quatre points leur analyse : la parité salariale, le renouvellement d'emploi et la permanence, la gestion universitaire, et enfin, les tensions entre les professeurs et les étudiants. Du côté salarial, la syndicalisation élimine les écarts de traitement à l'intérieur d'une même catégorie d'emploi à l'exception de ceux reliés à l'ancienneté. Il en est de même du côté de la permanence d'emploi : la syndicalisation favorise le renouvellement automatique et la permanence pour le jeune professeur qui ne doit satisfaire qu'à des exigences minimales de compétence et ainsi se soustraire aux jugements (et parfois au népotisme) des collègues plus âgés. Les auteurs situent le tout dans le cadre plus global de la société : « From the broadest perspective, the rapid growth of collective bargaining in higher education during the past half-decade should be seen as the extension — to the level of university governance and faculty life — of the powerful trends toward equalization and away from elitism that have characterized many sectors of American society since the mid-sixties » (p. 103).

La formulation et l'implantation de règles détaillées inhérentes au contact de travail affaiblissent la notion d'université comme « coopérative de producteurs » avec un degré élevé de co-gestion, pour accentuer les relations conflictuelles entre employeurs et employés. Née en partie de la bureaucratisation des universités, la

syndicalisation devrait, étrangement, en accentuer le développement. De plus, dans le système public, la syndicalisation risque de situer les discussions hors de l'université et plus au niveau du gouvernement, pourvoyeur de fonds.

Les auteurs de ce volume font ressortir l'impact de la syndicalisation sur les conflits entre étudiants et professeurs. Dans les contestations de l'université, les étudiants ont souvent perçu à tort les administrateurs comme leurs ennemis, même si ce sont les professeurs qui prennent la très grande majorité des décisions qui les affectent. Le consommateur-étudiant identifiait donc fort mal l'importance du corps professoral dans les décisions de production. La formulation d'une convention collective le fait très bien ressortir et les étudiants pourront davantage prendre conscience que l'administrateur est le plus souvent leur allié face à un corps professoral qui veut s'attribuer tout le surplus (budget discrétionnaire) qu'offre l'université. Cependant, le corps étudiant par son stage transitoire à l'université aura toujours moins de puissance que le corps professoral qui identifie mieux ses intérêts, d'ailleurs plus permanents.

En résumé, Ladd et Lipset fournissent une courte et excellente discussion sur un sujet qui risque d'avoir un impact appréciable sur le développement de l'enseignement supérieur des prochaines années.

Gérard BELANGER

Université Laval

Industrial Relations Systems, by John T. Dunlop, Carbondale, Illinois, Southern Illinois University Press, 1970, 399 pp.

Cette réimpression du modèle de Dunlop et des exemples de son application à certains systèmes de relations industrielles s'imposait depuis quelque temps déjà.

Édité pour la première fois en 1958, cet ouvrage constitue un jalon des plus importants dans cette démarche qui vise à donner au champ d'étude appelé « relations industrielles » un cadre théorique susceptible de permettre un certain degré de systématisation et d'unification des connaissances en ce domaine.

A cet égard, Dunlop faisait en quelque sorte œuvre de pionnier en proposant, il y

a maintenant quinze ans, son concept de « système de relations industrielles ». Ce système est composé de trois acteurs : les travailleurs et leurs organisations; les employeurs et leurs organisations; et les agences gouvernementales appelées à intervenir dans le domaine des relations du travail. Ces acteurs évoluent en situation d'interaction à l'intérieur des contextes de la technologie, du marché et des relations de pouvoir dans la société. Le système génère également une idéologie qui assure l'unité ou l'intégration du système en définissant le rôle et la place de chacun des acteurs, lesquels établissent un certain nombre de règles qui constituent le centre (output) du système.

Le but ultime de l'ouvrage était, selon Dunlop lui-même, de présenter « une théorie générale des relations industrielles; de fournir des instruments d'analyse pour interpréter et comprendre le plus grand nombre possible de faits et de pratiques dans le champ des relations industrielles ».

Même si les relations industrielles en tant que domaine d'étude et de recherche n'a pas encore atteint la maturité nécessaire pour qu'on puisse lui reconnaître le statut de discipline, le concept de Dunlop, par les recherches qu'il a suscitées, par les réflexions théoriques auxquelles il a donné lieu, fut pour de nombreux chercheurs le point de départ d'une réflexion visant à satisfaire ce besoin d'une théorie des relations industrielles. Depuis 1958, les efforts en ce sens se sont multipliés et la littérature en fait largement état ainsi qu'en témoignent entre autres **Essays in Industrial Relations Theory** publié en 1969 sous la direction de Somers de même que le thème du deuxième Congrès mondial de l'Association internationale de relations industrielles tenu à Genève en 1970.

En dépit du fait qu'il fut souvent critiqué, le concept de Dunlop a connu des applications aussi nombreuses que diversifiées que ce soit dans l'orientation de grands travaux de recherche, (par exemple, ceux qui furent entrepris au Canada par l'Équipe spécialisée en relations de travail, 1968), que ce soit dans l'articulation de certains programmes d'enseignement en relations industrielles, que ce soit à l'occasion de séminaires de synthèse en vue de l'intégration de connaissances acquises dans le domaine.